

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ВИМІРЮВАЧ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Гончарова І.В.

Донецький національний університет

Заробітна плата – основна складова мотивації праці робітника, так як вона є для нього важливим джерелом доходу. Тому основний інтерес його пов'язаний з її розміром, своєчасністю і повнотою нарахування і виплати.

В результаті реформ соціально-трудової сфери передача практично всіх питань оплати праці на рівень підприємства стала причиною істотних деформацій, невиправданої диференціації в оплаті. Основними її причинами є розходження в: розвитку галузей і територій; співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці за професіями, рівнями кваліфікації; прибутковості підприємств; нормативно-правових умовах регулювання оплати праці, які визначаються галузевими угодами, колективними договорами, складності в умовах праці; цінності посади; рівнях компетенції працівників і т.д.

При вирішенні питання про заробітну плату в ході переговорів сторони трудових відносин (роботодавці, держава і профспілки) прагнуть до консенсусу за трьома позиціями: отримання доходів, які забезпечують прийнятний рівень життя; стримування зростання заробітної плати для боротьби з інфляцією; поступове усунення державного контролю над заробітною платою. Переговори на національному рівні орієнтовані на визначення стандартів заробітної плати, зокрема, її мінімуму та ставок понаднормових в масштабах економіки в цілому.

Сьогодні в багатьох країнах мінімальна заробітна плата є предметом регулярних переговорів на національному рівні в силу своєї важливої економічної і соціальної функції – стимулювання трудової активності працівників при одночасному забезпеченні гарантій мінімального доходу всіх трудящих. Представники роботодавців зазвичай наполягають на ув'язуванні мінімальної зарплати з мінімальним рівнем продуктивності праці. У свою чергу, встановлення мінімальної заробітної плати принаймні на рівні прожиткового мінімуму є одним з основних вимог, які висуваються профспілками під час національних переговорів. В Україні довгий час розмір мінімальної заробітної плати значно відставав від розміру прожиткового мінімуму, іноді навіть більш ніж в 2,5 рази (наприклад, в I півріччі 2002 р.). Ці показники зрівнялися лише починаючи з листопада 2009 р. [1]

Слід зазначити, що на практиці часто можна зіткнутися з наступною ситуацією. Роботодавець, формально виконуючи вимоги закону і встановлюючи мінімальний розмір оплати праці на підприємстві не нижче прийнятого законом рівня мінімальної заробітної плати, має повне юридичне право тримати цей рівень в мінімально допустимих межах, що й робить, багаторазово занижуючи тим самим ціну праці. Якщо врахувати, що сьогодні розмір мінімальної заробітної плати в Україні становить 1134 грн. [1], то фактичне становище трудящих, що працюють в подібних умовах жалюгідне. В даному випадку держава має встановити більш високий мінімальний соціальний стандарт, від якого буде залежати і рівень гарантій і зобов'язань, які доведеться виконувати роботодавцю по відношенню до працівника.

В даний час підприємства самостійно регулюють рівень оплати праці, за винятком розміру мінімальної заробітної плати. При цьому на більшості з них нормування праці перебуває на примітивному рівні, оскільки ліквідовані або скорочені служби по нормуванню, а відповідальність за нормування праці несуть роботодавці, які іноді встановлюють занадто високі норми. Для збільшення своїх прибутків підприємці під приводом економічної кризи звільняють працівників, а ті самі обсяги робіт виконує менша чисельність найманих працівників. Як наслідок – підвищується навантаження на працівників, знижуються можливості відтворюючої функції зарплати [2, с. 4].

Таким чином, заробітна плата трансформувалася з самостійної економічної категорії в соціальні виплати, які не пов'язані з кількістю, якістю і результатами праці. І сьогодні залишається багато проблем, які пов'язані з формуванням розміру, повнотою нарахування зарплати. Тому в Україні необхідно здійснити реформування заробітної плати таким чином, щоб можна було забезпечити її ринкове регулювання, яке формувало би її як ціну робочої сили на ринку праці. Попри того, що на національному рівні заробітна плата є одним із макроекономічних факторів, які впливають на рівень інфляції, загальну конкурентоспроможність, рівень зайнятості, рівень життя, інвестиції та ін., все ж такі питання про її розмір вирішується у ході колективних переговорів головним чином на мікрорівні – на підприємстві, яке стало основною ареною зіткнення інтересів найманих працівників та роботодавців. Тому досягнення прийнятних для працівників величин заробітної плати є основною ознакою ефективності соціального партнерства.

1. Сравнение минимальной зарплаты и прожиточного минимума [Електронний ресурс]/Минфин: курсы, ставки, индексы – Режим доступа: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>

2. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників/ К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 3 – 9.